

婦人労働者の母性保護

井 上 修 一

はじめに

労働者保護法 (Arbeiterschutzzrecht, protective labour legislation) の基幹をなす現行労働基準法では、婦人労働者の保護として、①一般女子労働者の保護に関する労働時間および休日労働の制限禁止 (六一条)、深夜業の禁止 (六二条)、危険有害業務の就業制限 (六三条)、抗内労働の禁止 (六四条) などの規定と、②出産という生理的作用としての母性保護に関する産前産後の休暇 (六五条)、産前における軽作業への転換請求権 (六五条三項)、産休期間中の解雇制限 (一九条一項)、育児時間 (六六条)、生理休暇 (六七条) などの規定が設けられている。

このような婦人労働者の特別保護規定の立法趣旨は、生物学的、医学的見地による、男性に対する女性の特殊性に起因するものであり、女性が肉体的、生理的に男性より筋肉、呼吸循環機能や運動能力において劣る「弱き性」の理由による。しかしながら、この女性の生理的・身体的特質は、婦人の「弱き性」を意味するのではなく、新たな生命を生み出し、育てるという母性機能を有することに附随する生理的・自然的な特質であり、いわば動物としての生殖のために備わった女子に特有の機能なのである。だから、母性の保護は妊娠・分娩・産褥・保育などの機能を損わないための「母性機能およびそれに附随する生理的特殊性」の保護であり、これらは人類の永続と

人間の尊厳のために最大の尊重を要求されるものである。ところが、婦人労働者が実際に労働に従事する場合、労働契約による就労が義務づけられるために、母性機能を破壊される危険が生ずる可能性があり、労働関係において母性機能を損傷しないような職場環境の整備や労働条件の保障が必要となるのであって、労働基準法においてこのような婦人労働者の「母性保護を受ける権利」が保障されているのである。この婦人労働者の権利保障は、男女の生理機能としての性差に対する男女の相対的平等・実質的平等を実現するためのものであり、これらは単なる保護ではなく、女性にとつては必然の権利というべきが妥当である。しかも、この権利の法的原理は、憲法の基本的人権としての「人間の尊厳」（一三条）にもとづく「生存権」（二五条）の実現を目的とするものであり、具体的にはさらに、婦人が「健康な子を生み・育てる」という女性の自然権としての基本的人権の保障を意味すると同時に、子どもにとつては「健やかに生まれ・健やかに育つ」権利としての人権保障の意味をも有するのである。

このような婦人労働者の母性保護は、一八〇二年のイギリスの工場法における「女子および年少労働者の保護」に端を発するのであるが、日本では、一九一一年の工場法にはじまり、一九二三年の工場法改正を経て、第二次大戦後の現行労働基準法によつてもたらされたのである。

これに対して、母性保護に関する世界的な動向は次のごとくである。

一九一九年のILO第一回総会において、「産前産後における婦人使用に関する条約」（三条）が採択されたが、この条約は、商工業に雇用される婦人労働者は、産前六週間、産後六週間の休暇をとること、金銭および医療給付は社会保険または公共基金から支給すること、産前産後または妊娠・分娩にもとづく疾病による休業中の解雇禁止、育児時間の附与などを規定していたのである。その後この三号条約は一九五二年の改正によつて「母性保護に関する

る条約」(一〇三号条約および勸告九五号)となり、国連による一九六六年の国際人權規約の採択にともないILOでも次々と新たな条約を採択するのである。一九七五年のILO六〇回総会における「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言」およびその「行動計画」さらに「雇用及び職業における婦人及び男子の同等の地位及び機会に関する決議」を採択し、一九七九年に国連ではいわゆる差別撤廃条約と称せられる「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」を採択し、その中でも出産保護に関する条項が規定されている(二条二項(a)(b)(c))^②。これらの母性保護に関する規定は「男女の不平等な待遇とみなされるべきではない」のは自明の理である。

しかしながら、わが国はこれらの国際規準の中で、母性保護に関するILO条約を批准しておらず、現行労働基準法その他における母性保護の内容は、これら国際的な保護基準を下回っており、国際的には女子労働者を差別している国との批判を受けているのである。ところが、わが国の著しい生産力の向上にともなう婦人労働者の増加、国際的な婦人労働者保護の動向の影響等による婦人労働者の意識の高揚にともなう、今や労働基準法上の母性保護の内容は、ILO条約や国際人權規約A規約との関係から、具体的な改正に向けての再検討が当面の大きな課題となっている。この点に関して問題を提起するのが、労働省による「労働法施行の实情及び問題点について調査研究」の依頼に対して出された一九七八年十一月の「労働基準法研究会報告」^③(以下研究会報告と略す)である。

この報告では、婦人労働者の保護についてもILO条約との関係を論じ、労働基準法の改正点を指摘しているが、その内容に関して、特に、婦人労働者の「保護と平等」との関係をめぐる論争のあるところであり、母性保護のあり方が重要な問題となっているのである。労働基準法の抜本的な見直しとその改正が必至である現段階において、現行法の母性保護をめぐる問題点の分析を国際的な水準との比較を通して、今後の立法政策論を展開することが要

請されていると思われるのである。かくして、本稿では、これら母性保護に関する具体的な問題点を検討し、将来におけるその問題解決の方途を指摘することを目的とするものである。

一 産 前 休 暇

(一) 産前休暇の意義

労働基準法六五条は、母性保護のための産前休暇に関して「使用者は、六週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合においては、その者の就業をさせてはならない」と定めている。^④この保護規定は、婦人労働者が妊娠し、出産をひかえている場合、健康な子どもを生むための母体の保護のために一定期間の休養を目的とするものである。特に、妊娠末期は分娩に連なる重要な時期であり、胎児の成長が著しく、そのための母体の負担も大きくなるのである。この時期には、妊娠中毒症などの症病や、早産の危険性が高くなるのであって、就労による母体の負担を軽減することや休養させることが当然に要請されるのである。このような産前休暇の必要性に関する医学上の見解は次のごとくである。

- ① 勤労婦人につわりが長く続く場合が多く、通勤での車中混雑の度に応じてつわりの強度も増大すること。
- ② 有職婦人には、妊娠後期に高血圧、浮腫、蛋白尿のいずれか、またはこの二つ以上を複合症状とする妊娠中毒症が多いこと。

- ③ 流・早・死産率は就労婦人に多く、さらに切迫流・早産および、これらに至る前段階的徴候が多くみられる

こと。

④ 分娩時における異常の発生率も有職婦人に多くみられること。

⑤ 有職婦人の場合は、新生児の体重が二八〇〇グラム以下の場合が多く、逆に三六〇一グラム以上の出生率は少ないこと。

以上のことが調査によって指摘されている。^⑤ これらの医学的見地に立脚して、労働基準法上の産前休暇が規定されていることについては論を俟ないところであり、すべての「人」は母の胎内より生まれることの自然法則の当然の帰結であり、これらの保護は不可欠のものである。要するところ、法の内容がこれに答えうるものなのかが問題なのである。

(二) 産前休暇の内容

産前休暇は、出産予定日から数えて六週間以内の女子に与えられるものであるが、その出産予定日は医師の判断によるものであり、確実なものではなく、現実の出産は、その予定日より数日ないし数週間前後されることが常識となっている。この出産予定日のずれは当然に産前休暇六週間の短縮ないし延長をもたらす。特に出産予定日より遅れた場合、六週間をこえる延長期間については、労働基準法には規定はないが、ILO条約一〇三号三条四項の「分娩の予定日前の休暇は、分娩の予定日と実際の分娩日との間に経過した期間だけ延長しなければならない」との規定の趣旨に従って労働基準法の六七条一項を解釈すべきである。

労働基準法では、産後休暇が母体の回復のために強制休暇としている（六八条）のに対して、産前休暇に関して

は、妊娠後半期の母体の健康状態には個人差があるとの医学的見解にもとづいて、出産する女子労働者本人の任意の意思による口頭ないし書面による「請求」によつて取得できるのである。だから、本人からの産前休暇の請求なき限り、使用者は、産前休暇を強制できないのである。この点、ILO一〇三号条約三条一項では「この条約の適用を受ける女子は、分娩の予定日を記載した診断書を提出するときは、出産休暇を受ける権利を有する」として、診断書の提出を産前休暇権の発生要件としており、わが国の労働基準法が口頭でもよいとされているのと比較して、厳格であるが、産前休暇の六週間の始期の日確定において意義をもつであらう。わが国では、医師による診断を受けて妊娠五ヶ月の時点において、保健所で母子手帳の配布を受け定期的診断を受けるのであり（母子保健法五条）、口頭でも問題はないのである。この点の相違は書類、要式に厳格な欧米型と、人間の信頼関係による日本型との特色を示す例であるにすぎない。

(三) 出産休暇期間の妥当性

ILO一〇三号条約三条では、出産休暇の期間は通算一二週間とし、産後の強制休暇の期間は六週間以上でなければならぬとしており、産前休暇は最長六週間となる。この条約の批准国の多くは国内法において条約の基準通り通算一二週間としている。ところが、右条約を補足するものとして採択された「母性保護に関する勧告」（いわゆる九五号勧告）では、産前産後を通じて一四週間の休暇が女子の健康のためには必要であるとし、産前休暇は最長七週間とするものである。この勧告の影響を受けて、世界的には通算一四週間以上の国が増えてきている。出産休暇期間の長い国は次のごとくである。^⑥

イギリスでは、一九七五年の「雇用保護法」において、出産休暇は通算四〇週間で、産前休暇が一一週間、産後休暇が二九週間で与えられる。

チェコスロバキアでは、一九六八年の改正「妊娠中の婦人及び母親労働者保護のための諸措置を改善する法律」によつて、出産休暇は通算二六週間であり、多胎出産の場合は三五週間で与えられる。

東ドイツでは、一九七六年の法改正によつて、出産休暇は通算二六週間で、産前六週間、産後二〇週間で定めている。多胎出産の場合はさらに二週間延長されるのである。

ポーランドでは、一九七二年の「母性休暇の延長に関する法律」において、出産休暇の通算は、第一子に対しては一六週間、第二子以上の出産の場合は一八週間、多胎出産の場合は二六週間とることができるのである。

イタリアでは、一九七一年の「母親労働者の保護に関する法律」では、出産休暇は通算で五ヶ月間であり、産前二ヶ月間（ただし、危険有害業務の場合は三ヶ月間）、産後三ヶ月間となっている。

ソ連では、一九七〇年の「労働基本法」において、出産休暇は通算一一二日であり、産前八週間、産後八週間となっている。多胎出産の場合の産後休暇は一〇週間となっている。

なお出産休暇通産一四週で、産前六週間、産後八週間とする国はフランス、西ドイツ、ベルギー、フィリピンなどがある。ただしベルギー以外の国では、疾病併発の場合の必要な期間の延長を可能としている。

これらに対して、わが国の出産休暇は通算一二週間で、産前六週間、産後六週間である。ところが、研究会報告では、わが国の産前休暇はILO一〇三号条約の水準に比べて特に短いとはいえず、現行規定の変更の根拠はないとしている。産前休暇はILOや多数の国でも強制休暇とはしていないことからすれば、研究会報告も理解しうる

が、一般的な世界的な母性保護の動向からして、長期間化の傾向にあることは明らかであり、わが国においても、労働基準法の改正に際しては八週間以上とすることが今後要請されることになろう。

なお、研究会報告が、多胎妊娠の場合の産前休暇に關して、労働省の「母性健康管理に關する指導基準」（昭四八・八・三〇婦発二六六号）によれば、単胎妊娠に比較して異常の發生及び妊婦の負担が高いので早くから安静が必要であるとして、国家公務員についてのみ認められている多胎妊娠の場合の一〇週間の産前休暇は、労働基準法においてもこれをめやすに多胎の場合の産前休暇期間を別に規定することが必要であると提案しているのは妥当な見解である。母性機能の保護は、公務員であるや否やとは全く無關係であり、国は早急なる立法措置を講じなければ官民格差の問題がでてこよう。

(四) その他妊娠中の女子労働者の保護

(1) 妊産婦の軽作業への転換

婦人労働者が妊娠した場合は、胎児の成長につれて、通勤時の疲労、仕事上の負担は妊娠前に比較して漸次増加し、従来通りの通勤や労働を強いられるならば、母体を維持するための生物学的限界を越えることになり、その結果、母体が損われ、流産・早産・死産に陥る危険性は一般家庭婦人に比べて大となる。^⑦そこで、妊娠中の婦人労働者が労働基準法上の産前休暇に入る以前においても、生理学上の母体保護のために、労働などによる身体的・精神的負担を軽減することが、特に妊娠初期における流産の危険性を考えれば当然に要請される。かかる要請を実現するものとして、労働基準法六五条三項では妊婦の軽易業務への転換を定めている。ところが、この規定にいう軽易

業務とは何かについての定がなく、妊婦が現に就業している業務内容のいかんにかかわらず、自己の健康状態に応じてより軽易な業務への転換を請求できるのである。だから妊婦が軽易業務への転換を請求した場合、使用者はいかなる理由があろうと、軽易な業務への転換を拒否することはできないのであり、請求があれば使用者は「原則として女子が請求した業務に転換させなければならない」のである（昭二二・九・一三基発一七号）。さらに、この軽易業務への転換によって、当該女子労働者はいかなる賃金その他の不利益を受けてはならないのである。なお、企業内において、転換さすべき軽易業務がなく、女子労働者が休業を余儀なくされた場合は、その休業の負担はどのようなかに関する規定はなく、労働基準法上は産前産後の休暇は有給とはされておらず、妊婦がその休業による不利益を負うことになる。^⑧しかし、母性保護の精神からすれば、産前休暇の六週間以前におけるかかる軽易業務がなく休業するときは、労働基準法二六条による休業補償に準じた保障が与えられるべきであり、この点に関しては就業規則ないし労働協約で定めておく必要がある。

(2) 妊産婦の保健に関する特別保護規定

妊産婦の保護に関する特別法として「勤労婦人福祉法」(昭和四七・七・一施行)がある。この法は、「勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ること」を目的とするものであり(一条)、さらに事業主および国・地方公共団体による「勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮」することを基本理念としている(二条)。この法における事業主が行う福祉の措置としての妊娠中および出産後の健康管理に関する配慮および措置に関しましては、次のような定めがある。

第九条「事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法（昭和四〇年法律第一四一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるとするよう配慮をするように努めなければならない。」

第一〇条「事業主は、その雇用する勤労婦人が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるとするよう努めるため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」

これらの措置は、勤労婦人福祉政策として勤労婦人の健康と医療保障を意図するものとして重要なものであるが、これらの規定は抽象的であること、さらに罰則規定がなく事業主に対する強制力がない点に問題が残されている。だから、これらの措置の具体化は、九条に明記のごとく、母子保健法によることになるのである。すなわち、母子保健法一〇条の規定による健康診査又は保健指導の受診回数については、原則として同法にもとづく「母性、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領（昭和四一・一〇・二一児童第六八八号）」において定められる次の基準を原則とする。

- ① 妊娠七ヶ月までは四週間に一回
- ② 妊娠八ヶ月から九ヶ月までは二週間に一回
- ③ 妊娠一〇ヶ月以後分娩（出産）までは、一週間に一回
- ④ 産褥後期に一回

これら妊婦の保健に関する事業主の配慮による措置は、就業時間中における医療機関への受診であり、労働基準法上の産前産後の休暇期間は除かれるのは当然のことである。

また、勤労婦人福祉法一〇条は、同九条の指導事項を守るために事業主に課せられる配慮措置を定めており、具

体的には、妊娠中の勤勞婦人に対する通勤緩和としての時差出勤や労働時間の短縮、深夜業や残業の禁止、さらに、通院休暇やつわり休暇などの措置が要請されることになろう。

(3) 妊娠婦の就業制限

妊娠婦の就業制限に関しては、深夜業の禁止、時間外労働の禁止、危険有害業務への就業制限が問題となる。

① 深夜業の禁止

妊娠婦の軽作業への転換には、労働時間の変更も含まれると解釈されるのであり、妊娠婦の深夜業は妊娠の早・流産の徴候や分娩や出産児の異常にかかわることは明らかであり、妊娠婦の深夜業は当然に禁止すべきである。人間は本来昼行性の動物であり、特に深夜業はすべての労働者の健康に有害であることは明らかである。労働基準法六二条で女子の深夜業を禁止しているが、男子労働者にも保護を与えるべきものであり、法において深夜業として認めざるをえない業種を特定することが必要であろう。ただし、女子および妊娠婦、一八歳以下の男子労働者には深夜業を絶対禁止すべきである。だから、産後においても、母体の回復と生まれた子の保育のためには深夜業を禁止し、昼の勤務に変更すべきである。

② 妊娠の時間外労働

現行労働基準法では、妊娠の時間外労働の制限に関する規定はないのである。この点に関して研究会報告における「現行法上女子の時間外労働は、一日二時間、一週六時間、一年一五〇時間を超えてはならないとされているだけであり、その範囲では妊娠婦も時間外労働を行なうことができる。しかし、実労働時間別に妊娠、分娩等の経過をみると、一日の実労働時間八時間以上の者は、八時間未満の者に比べ妊娠中毒症、流・早産の徴候等一般に異常

が多くみられる傾向がある。長時間労働は一般的にも疲労度の高いものであり、妊娠中及び産後の一定期間は深夜業と同じく、時間外労働の禁止を図るべきである。」との見解は母性保護の精神からして妥当なものであり、今後の立法上の配慮が要請されるであろう。

③ 危険有害業務の就業制限

危険有害業務の就業制限に関しては、現行労基法六三条は妊産婦であるか一般女子であるかを問わず一律に特定業務の就業制限を定めている。その具体的な就業制限業務は「女子年少者労働基準規則（以下女則と略す）において詳細に規定されている。これによると、満一八歳以下の女子は女則八条にいう業務の就業制限を受け、一八歳以上の女子に関しては、女則九条によつて―女則八条中の特定の業務に関して―就業制限を受けるのである。だから一般的に妊産婦の場合も女則九条による就業制限を受けることになるが、妊産婦と一般女子とを一律に論ずることは、あらゆる保護と平等との関係から問題となる。やはり、妊産婦の健康あるいは胎児の発育に悪影響を及ぼすおそれのある業務は当然に就労制限を受けるべきである。妊産婦が就労制限を受ける業務には、①重量物の運搬作業、②長時間の立作業、③母子の健康に有害な物質、放射線、暑熱、寒冷、騒音、振動などの有害な事業場での作業、④一定の速度を要求される流れ作業などがある。^⑩これらの業務を一般女子の就業制限業務と区別して立法化することが、婦人労働者をめぐる保護と平等の観点からして、男女雇用平等により叶うことになろう。それは、女則九条の就業制限業務はなぜ女子にのみ限定されるのか、女子の就業の機会を狭くすることとの関係で必ずや近い将来において問題となると思われるからである。

二 産後の休暇

(一) 産後休暇の意義

産後休暇について労働基準法六五条二項は、「使用者は、産後六週間を経過しない女子を就業させてはならない。但し、産後五週間を経過した女子が請求した場合において、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えない。」と定め、これに違反した使用者は六ヶ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられるのである（同法二九条一号）。

この産後の休暇は、出産後の母体の回復を目的とするものであるが、この母体の回復と授乳による乳児の発育とは一体の関係にある重要な意味を有するものであり、母性保護の根源をなすものであるが、その休暇期間の妥当性が問題となるのである。そこで、労働基準法という産後休暇六週間母体の回復がはかられるのであろうか。この点について、産後の母体の回復過程に関する医学的見解は次のごとくである。^①

第一期は、性器と骨盤底筋がほぼ復古する産後六〜八週間のいわゆる産褥期間。

第二期は、疾病の発生あるいは再燃の多い産後六ヶ月までの期間。

第三期は、母親の全身状態の安定する産後一年までの期間。

このような母体の回復過程によれば、母体は産後六〜八週間ではほぼ非妊娠時の状態に戻るようになるのであつて、現行産後休暇六週間はその最低期間を満たしてはいるが、強制休暇五週間では母体の回復は不十分であることが明

白である。諸外国では、強制休暇として六〜八週間を定めている場合が多い。この点に関して研究会報告は、産褥期間には六〜八週間であることを考慮し、産後休暇を原則として八週間とすべきであるとし、さらに、母体回復過程には個人差があり、産褥期間およびILO一〇三号条約の水準（産後の強制休暇は六週間以上でなければならない）も考慮し、一定期間経過後は本人の請求と医師の証明によつて就労可能とする方法も検討すべきだとの指摘は正しい見解として評価すべきものである。

なお、法上認められている産前産後の休暇期間を通算して取得できるかについては、ILOや諸外国では通算制度をとっており、強制休暇期間以外は、産前休暇の残りの期間を産後に回わして取得することができるとしている。ところが、わが国ではこのような通算制の定めがなく、産前六週間、産後六週間と区別して取得する方式を採用している。産前産後の休暇は、本来医学的見地からの母子の健康のために定められたものであつて、分離取得が望ましいのであるが、産前の母体の状態は個人差がある点を考慮に入れて、本人が健康で産前休暇六週間を取る必要がない場合は、残った日数を本人が希望すれば産後の休暇期間に加算することが認められるべきである。ただし、日本の場合、特殊公務員以外の女子労働者は育児休暇を認められないところから、産後の十分な母体の健康回復と乳児の保育のために、産前休暇を節約して、産後にまわすことが行なわれているが、これは問題のあるところである。この点諸外国では、日本より、産前産後の休暇期間を長く定め、かつ通算制を採用し、さらに、長期間の育児休暇を定めている場合が多いのである。日本と諸外国のこのような母性保護の差の原因はどこにあるのであろうか。人権意識が低く、母性保護の認識が欠如しているためであらうか。要するに、この母性保護の重要性の認識は、人間の本性としての母性の保護によるものであつて、単純に諸外国の制度が優れているから、日本もこの水準に合

わせるべきだということではないのである。

(二) 産後休暇の内容

産後の休暇期間は、現実の出産日の翌日から起算して六週間である。ところが労働基準法には出産の定義はなく、出産とはどの範囲の分娩かは産後休暇の取得との関係で問題となる。分娩には、通常の出産としての正期産、早産、流産、死産、優生保護法による人工妊娠中絶があるがどの範囲が労働基準法の「出産」となるのであろうか。

行政解釈によれば、「出産は妊娠四ヶ月以上（一ヶ月は二八日として計算する。従って、四ヶ月以上というのは、八五日以上のことである。）の分娩とし、出産のみならず死産をも含むものとする」（昭二三・一二・二三基発一八八五号）のであって、死産の届出は妊娠四ヶ月以後とされているのである（昭二一・九・三〇厚生省発衛一五六号死産の届出実施に関する件）。だから、妊娠中絶ないし流産・死産であつても妊娠四ヶ月以後の場合にはすべて労働基準法上の産後休暇の対象となるが、産前六週間の休暇の問題は発生しないのである（昭二六・四・二婦発一一三号）。この点に関する研究会報告は、妊娠第七ヶ月以降の分娩は満期産に準じて取り扱うが、妊娠六ヶ月までの流産に関しては、経過は多種多様であり、医師の判断によるべきであるとし、妊娠四ヶ月以降の分娩をすべて一律に取扱う現行制度は現状にそぐわない面があり、早急に検討すべきだと指摘する。この見解は、妊娠四ヶ月の人工中絶ないし流産は、妊娠八ヶ月の流産とは母体の回復に差が生ずるのは当然であり、妊娠月数の差と婦人労働者の個人差を考慮し相対的平等の観点からして評価できるものであり、この場合はあくまでも、本人の請求と医師の証明によって就労可能の是非を判断することが当然に要求される。

(三) 妊産婦の所得保障

労働基準法六五条では、産前産後の休暇中の賃金については何ら規定しておらず、労働協約ないし就業規則で有給との定めがない限り、休暇中の妊婦は賃金を請求できないのである。なお、妊産婦が健康保険法の被保険者であれば、分娩費として、女子労働者の標準報酬月額額の半額が支給されるのであり（五〇条一項）、出産手当として、産前産後各四二日を限度として、労務につかなかった期間、休暇期間中一日につき標準報酬日額の六〇％相当額が支給されることになっている（五〇条二項）。

なお、現行法上、五人以下の労働者を雇用している事業主には、健康保険法の適用の事業場への加入が任意とされているので、かかる事業場で働く女性やパートタイマーなどの場合は出産手当を受けることができないのである。わが国の既婚婦人労働者の大半が経済的理由によつて就労していることを考えれば、労働基準法上で休暇が保障されているとはいえ、妊娠・出産による休暇の取得は賃金の喪失をとまうところから家庭経済にとって大変な負担になっている。それにもかかわらず、わが国では出産は自己負担を原則とし、出産は病気ではないとして健康保険の対象外とされているのである。

これに対して、国際的な妊産婦の所得保障はどうであろうか。ILO一〇二号条約では、母性給付の最低基準として、分娩費と出産休暇中四五％の賃金の保障を規定しているが、わが国では出産は自己負担が原則であるとしてこの部分を留保して批准している。さらに、国際人権規約A規約一〇条二項では、「産前産後の合理的な期間においては、特別な保護が与えられるべきである。働いている母親には、その期間において、有給休暇又は相当な社会保

障給付を伴う休暇が与えられるべきである」と規定しており、妊産婦の休暇に対する所得保障の完全を期すために、有給休暇がむづかしい場合は、社会保障給付によるべきことを明示するものであり、今後の経済面における母性保護のあるべき姿を示しているといえよう。また、ILO一〇三号条約第四条では、出産休暇中の所得その他の保障に関して、出産休暇中、女子は金銭及び医療の給付を受ける権利を有するとし（一項）、金銭給付の額は、適当な生活水準に従って、本人及びその生児が充分かつ健康的な生活を営むに足りる給付を確保するように、国内の法令で定めることを義務づけ（二項）、この金銭及び医療の給付は、強制的社会保障又は公の基金で与えられなければならないのであり（四項）、強制的社会保障で与えられる金銭給付は、それが従前の所得にもとづいて決定される場合には、従前の所得の三分二を下つてはならない（六項）と規定している。さらに、ILO九五号勧告では、この基準を一〇〇％に引き上げることを勧告しているのである。この点に関して、諸外国では大多数の国で特別法ないし制度によって出産期間中の妊産婦の金銭給付が与えられており、給与の率として収入の一〇〇％を保障している国はポーランド、西ドイツ、東ドイツ、オーストリア、オランダ、ポルトガル、キューバであり、七〇―九〇％の国がソ連、イタリア、チェコスロバキア、スウェーデン、フランスなどであり、六〇％の国は日本、スペイン、ベルギーなどである。

以上の点から、妊産婦の休暇中の所得保障をどのように考えることが母性保護に叶うのであろうか。人間の誕生＝出産は、国家の構成要素たる国民の誕生であり、単なる一婦人の私的な関係ではなく国家的な関係としてとらえるべきものであって、私的な労働関係の当事者としての事業主に依存し負担を課する性質のものではない。だからILO一〇三号条約四条四項という「強制的社会保障又は公の基金」による妊婦の所得保障や医療給付をなすべき

とするのは、出産を国家的関係においてとらえるならば容易に理解しうるのである。わが国においてこれらを実現するためには、国家的観点からの配慮が必要であり、使用者の全面的負担とすることは前述のごとく否定されるべきであり、社会保障として母性給付保険等の制度により、国、事業主、全労働者の分担による財源の確保が当然に要請されるであらう。

(四) 産後休暇中の解雇

労働基準法では、使用者は産前産後の女子が休暇取得期間および、その後三〇日間は解雇してはならない（一九一項）と定めている。この立法趣旨は、これらの期間における解雇は、婦人労働者の経済的、精神的不安をもたらすとして、母性保護のために解雇を禁止するものである。だから妊娠・出産を理由として解雇を強要するのは「使用者において、同法六五条、六六条に上る労働者の労務不提供を受忍する義務を予め退職せしめる等の手段により回避することは、同法六五条、六六条を脱法するものとして許されない」ことになる。^⑭ただし、この期間以外は解雇が可能となるが、産後休暇期間終了後の解雇は、育児休暇との関係で問題となるのであり、諸外国（イタリア・チェコスロバキア・ブルガリア・ポルトガルなど）において、出産中ないし出産後一ヶ年間は解雇を禁止しているのは、これらの点からして妥当性を有するものである。

二 育児時間

(一) 育児時間の意義

労働基準法六六条は「生後満一年に達しない生児を育てる女子は、第三四条の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三〇分、その生児を育てるための時間を請求することができる」(一項)、さらに、「使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない」(二項)と定めており、これに違反する使用者は六ヶ月以下の懲役または五〇〇〇円以下の罰金に処せられるのである(労基法一一九条一号)。

本条文の立法趣旨は、先づ、動物学的な自然法則としての生児の保育を目的とするものであり、それと同時に母子のスキンシップによる「人間的な愛情や情緒の形成」の基礎的な素地の醸成を意図するものである。生後一年未満の生児の健全な成長のためには母乳は不可欠のものであり、母乳の重要性は、未熟児の生育には母乳以外には不可能であるといわれる点から明らかである。さらに、授乳は母親にとっても出産による弛緩した子宮の収縮をもたらし子宮の回復を促進するという機能をはたすのであり、授乳はこのような母子の生理機能と密接不可分の関係にあるのである。さらに、授乳による母子の安心感と信頼感は、将来の親子関係ないし子の人格形成にとって重要な役割をはたすものである。授乳中ないし、授乳以外にも母に抱かれていることが、生児の情緒安定をもたらし、人間的な情愛が生児の潜在意識として形成されるのである。だから、働く婦人に対してこのような母子の接触時間を保障するものとして定められたのが育児時間である。この育児時間は法律上母親の権利として定めているが、本来

は生児の人間としての根源的な権利なのである。

このような育児時間の重要性は、世界的には一九一九年のILOの母性保護条約（第三号）三条で「同一の家に属する者のみを使用する企業を除く外の一切の公私の工業的若くは商業的企業又はその各分科に於て婦人は自ら其の生児を哺育するときは之が為其の労働時間中一日二回三〇分宛に如何なる場合に於ても与えられるべし」と定めていた。この影響の下にわが国でも、一九二三年の改正工場法一二条で「主務大臣ハ病者又ハ産前、産後若シクハ生児哺育中ノ女子ノ就業ニ付制限又ハ禁止ノ規定ヲ設クルコトヲ得」と定め、これを受けて工場法施行規則九条の二で「生後満一年ニ達セザル生児ヲ哺育スル女子ハ就業時間中ニ於テ一日二回各三〇分以内ヲ限り其ノ生児ヲ哺育スベキ時間ヲ求ムルコトヲ得此ノ場合ニ於テ工場主ハ哺育中其ノ女子ヲシテ就業セシムルコトヲ得ズ」と定めていた。これらの規定は現行労働基準法の保育時間規定と全く同じ内容のものであり進歩がみられないといえるが、一日の労働時間はその当時一一時間であることを考えるならば、現行規定はやや有利といえるが、世界的傾向は、わが国の規定より三〇分程度長い育児時間を定めている。

（二）育児時間の内容

（1）「生児」の解釈

労働基準法六六条にいう「生児」とは、ILO一〇三号条約二条にいうごとく、嫡出子たると非嫡出子たるとを問わずすべての生児をいうのである。さらにこの生児は、自分の生んだ子に限定されるのか、養子も含むのかについて解釈上の問題がある。フランス法では「自分の子に授乳する」とし、西ドイツ法は、出産と保育を結びつけて

規定し、ILO一〇三号条約も同様に解しているが、この見解によると、育児時間とは授乳時間であることになり、養子は排除されることになる^⑮。ところが生児を養子にした母親は母乳を与えることはできないが、育児時間は請求できると解すべきである。なぜならば、実母の存在とは無関係に生児は物質的、精神的に「健やかに育つ権利」が自然権として与えられねばならず、育児時間はこのような生児の権利であり、授乳の有無によって育児時間をとらえるべきではない。だから、養子の場合を区別する理由は全くなく、すべて生児は、育児時間の権利の主体者なのであるとの認識が重要である。

(2) 育児時間の定め方

育児時間を勤務時間中のどの時間帯に与えるのかについては労働基準法に定めがない。だから、本条文の趣旨からすれば婦人労働者の請求する時間帯に与えなければならないことになり、行政解釈も「女子労働者が、育児のための時間を請求した場合に、当該労働者を使用することは、労基法六六条違反である」(昭三三・六・二五基収四三七号)としており、使用者が婦人労働者の同意をえず一方的に育児時間を指定し、それ以外の時間帯には与えないと定めることは六六条違反である。さらに、労使の協定によって、育児時間が指定されていても、婦人労働者はこれ以外の必要な時間帯に育児時間を請求することができるのである。生児の保育は時間の限定になじまない性格のものである理による。

育児時間は、生児を育てるために労働基準法上の休憩時間(三四条)——これは婦人労働者自身の疲労回復、労働力保全のためのものである——以外に一日二回各々三〇分以上、婦人労働者の請求によって与えられるのである^⑯。回数や三〇分を分割することはゆるされないのである。ところが、職場内に託児所がなく、育児のために自宅ないし

保育所への往復時間等から一日二回各三〇分ではなく、一日一回一時間を希望する場合が多くなっている。このことは六六条の立法趣旨たる生児の「授乳時間」に反するものではあるが、現実との妥協による集中的育児方式として、婦人労働者の請求によるときは、実質的な時間の不利益を受けない限りこれを認めることができる。なお六六条は一日八時間労働を前提としたものであり、一時間の休憩時間以外に二回の育児時間を与えることを使用者に義務づけており、一日の労働時間が四時間以内の場合には一日一回の育児時間の附与で足りる（昭三六・一・九基収八九九六号）のである。さらに、育児時間三〇分には作業場から生児に接触するまでの所要時間（往復時間）が含まれるのであり、育児時間は実質的に三〇分以下になっている。この点、行政解釈における「往復の所要時間を除き実質的な育児時間が与えられることが望ましい」（昭二五・七・二二基収二三一四号）こと、さらに「本条の実効を確保するため、大規模な事業場にはできる限り託児所を設置するよう指導すること」（昭二二・九・一三基発一七号）の指摘は育児時間の意義からして当然の要請である。

(3) 育児時間中の賃金

育児時間中の賃金については労働基準法には規定がなく、行政解釈は「その時間を有給とするか否かは自由である」（昭三三・六・二五基収四三一七号）として労使の自主的決定に委ねている。これに対してILO一〇三号条約五条では、育児時間を労働時間として計算し、それに応じて賃金を与えるものとしている。ところが、ILO一〇三号条約五条で育児時間を有給と定めているが、出産休暇は四条一項で金銭の給付を受ける権利を認め、四条四項でその給付は強制的社会保険又は公の基金によって与えられるとし、同条八項で「いかなる場合にも、使用者は、その使用する女子に与えられるべき前記の給付の費用について個人として責任を負わない」と定めており、育児時

間と區別している。この區別は特別の意味を有するものとは考えられず、育児時間の場合も、四条の趣旨に準じて解釈すべきが妥当であらう。¹⁷⁾

この育児時間の有給制に關して諸外国では、西欧諸国のイタリア、西ドイツ、ソ連、チェコスロバキアなど二〇ヶ国は労働時間に算入し有給としている。育児時間の立法趣旨からすれば、單に時間を与えるのではなく、有給とすることによって、母親が經濟的負担を意識せず、安心した精神状態で子に接することができるのであり、母子にとって望ましいことである。特に時間給制の場合は切実な問題となり、賃金を得るために育児時間を請求しない場合は「生児の不利利益」をもたらすことになるのであつて、育児時間中の何らかの所得保障の措置が必要とならう。

四 育児休暇

(一) 育児休暇の意義

婦人労働者の出産後―特に産後休暇の六週間經過後―の最大の悩みは、育児の問題である。新生児を受け入れる保育施設はほとんどなく、公立の保育所の大部分も生後八ヶ月以内の新生児は受け入れないのであり、また核家族の進行によつて家族に育児をまかせることも不可能となり、やむをえず退職してゆく女性が多い。母として育児に専念することは、子の健全な成長にとつて最も望ましいものであるが、育児を終えたときの再就職は困難であり、さらに再就職した場合でも労働条件は低いものとなる。そこで、現在では労働意欲を有する婦人労働者が、六ヶ月ないし一ヶ年間、職を失なわず育児に専念するための育児休暇が要請されているのである。

一九六五年のILO一二三号勧告は一方では「婦人が家庭と労働とに対する各種の責任を調和的に果たすことができるような施設の発展を奨励し、促進し、または自から行なうこと」を権限ある機関の責務としており、他方「合理的な期間だけ出産休暇を延長し、その期間中、その雇用から生じるすべての権利に対して十分な保護を与える」ことを要請している。ところが労働基準法にはかかる規定はなく、ただ同法六六条の育児時間を保障しているにすぎない。だから、このような育児休暇は労使の自主的な決定によるほかはないのである。^⑮

これに対して、勤労婦人福祉法では、同法二条の基本的理念を実現するための育児に関する事業主の便宜の供与として同法一条において「事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうよう努めなければならない」と定め、法律上はじめて育児休業を明示したのである。このような育児休暇の制度化は、勤労婦人の職場の確保と育児との両立を可能にする重要な役割をはたすものである。しかしながら、かかる育児休暇規定は、法による事業主への要請であり、この実施に関しては罰則規定はなく、事業主の良識による実施を促進するものにすぎないのは問題であるが、勤労婦人にとっては、育児休暇を使用者に要求するための法的根拠としての意味を有するものである。

(二) 特殊労働者に対する育児休業法

(1) 育児休業法の意義

勤労婦人福祉法一条の事業主の育児休業措置に関する努力義務規定によって具体化された法的な育児休業制度

は一九七五年の「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」(これを一般的に育児休業法と称している)である。この法は、教員、看護婦、保母の人材確保の必要性に応ずるものであり、ILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」一〇三項の産後一年以内の無給の追加休暇の要請による措置によって、教職にとどまることを奨励している国際的要請にも即応するものであり、一九七四年のいわゆる教育職員の「人材確保法」も同趣旨のものといえる。しかも、この育児休業法は、勤労婦人福祉政策の意図を受けて、婦人労働保護政策立法として結実したものである。^⑮

(2) 育児休業の内容

育児休業は、義務教育に携わる女子教員、看護婦、保母で満一歳未満の子を養育するものは、休業期間を明示して育児休業を請求することができるのである(二三条)。その育児休業期間は、請求による許可された日から、その子が一歳に達する日までの期間である(四条)。さらに、女子労働者が育児休業取得によって不利益を受けないように、育児休業期間中はその身分を保有する(六条)として雇用契約関係の継続を定め、育児休業を理由として不利益を受けることはない(七条)と規定しており、ここに育児休業前に取得していた諸権利や地位、職場は保障されることになり、当然に職場復帰が保障されることになるのである。

また、育児休業中の労働条件については、育児休業期間中は給与は支給されない(六条二項)のであるが、女子教育公務員に対しては、人事院勧告通り、俸給月額に共済組合掛金率を乗じた額の「育児休業給」が給与の一部として支給されるのである。^⑯さらに国家公務員に関しては、休業期間中は在職期間ではないが(八条)、復職したときは、育児休業期間の二分の一を引き続き勤務したものとみなし、昇給調整をはかる(九条)、退職手当も休業期間の二分

の一を在職期間として算入されるのである（一〇条）。

さらに、事業主によるかかる育児休業制度の普及促進をはかるための雇用保険法上の雇用政策事業の措置として、一九七五年に「育児休業奨励金制度」（雇用保険法六二条、同施行規則一一五条）や、一九七八年に「特定職種育児休業法利用助成給付金制度」（雇用保険施行規則一一六条）が設けられている。これらは、育児休業法一七条に則して、私立義務教育労働者、民間の施設に勤務する看護婦、保母に対する育児休暇を事業主をして実施せしめることは必要かつ当然の措置であるといえよう。さらに、かかる育児休業は、公務員ないし特定職業の女子労働者に限定することなく、一般民間のすべての女子労働者に対しても当然に行なわれるべきものであり、育児休業の意義からすれば、育児休業法は官民を区別する法としての法的合理性を欠くものであり、今後の立法政策としては、すべての女子労働者に平等に育児休業を保障するように配慮することが要請されるであらう。

(3) その他の休暇

その他の婦人労働者の特別休暇が必要なのは次の場合である。

①子どもの病氣看護または予防接種のための特別休暇—これらは、勤労婦人福祉法一一条の使用者による「育児に関する便宜の供与」なのであり、子どもの生存権にかかわるのであり、民法にいう親権の行使（民法八二〇条）の要請するところでもある。

さらに②授業参観日等子どもの教育上学校が要請する行事への参加のための特別休暇—この休暇の目的は、教育権に関する重要な意義を有するものであり、これらへの参加は、親のみならず、教育機関の強い要請によるものである。

次に③婦人労働者の更年期障害のための労働軽減と休暇—女子の一生の生理循環として閉経は生理現象における必然なものであり、この時期はホルモンのバランスが崩れ、身体的に異常現象が現われる場合が多く、かかる婦人の労働軽減や休暇が必要となるのである。この点は、現行法上は後述の生理休暇の範疇でとらえることができるものである。

五 生理休暇

(一) 生理休暇の意義

労働基準法六七条は「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない」と定め、これに違反する使用者は五〇〇〇円以下の罰金に処せられるのである（同法一二〇条一項）。

いわゆる「生理」は女性が生むための最も重要な母性機能であり、生理はこの母性機能の基礎となる排卵準備→排卵→妊娠準備→月経→排卵準備という生理循環のことである。一般的に一二歳前後から五〇歳前後の健康な女子には右の生理循環としての周期的な月経があり、月経開始前や月経中に多少下腹部の膨満感や感情の不安定、身体的な異和感などをともなうのが普通であることが医学的に確認されているところである。^②しかも、これらの症状は、生理現象であり、日常生活に支障がないのが普通であるといわれている。ところが、労働基準法の生理休暇は、生理中身体的な苦痛や変調をともなう女性が就労によって生理異常をおこしたり、母性機能への影響を考

慮して、かかる婦人の母性機能の保護のために定められた権利なのである。⁽²²⁾

(二) 生理休暇は母性保護規定か一般女子の保護規定なのか

労働基準法上の婦人労働者の保護規定は、労働時間規制や危険有害業務への就業制限などの「一般女子の保護」規定と、妊娠・出産・保育という「母性保護」規定とに分類できるのであるが、生理休暇規定はこのどちらのグループに属するのかについて学説上の争がある。⁽²³⁾

(1) 生理休暇を一般女子の保護規定と解するもの

研究会報告では、生理休暇を一般女子労働者の労働時間、就業時間に関する制限と同列でとらえており、生理休暇規定は、労働基準法が制定された昭和二年当時においてもなお社会的条件及び労働条件が劣悪であったわが国において、使用者に対し女子労働者の健康について特別な配慮を要求したものであり、現在では、労働基準法制定時と比較すれば、衛生設備、衛生用品の改善を含めて労働条件その他の社会的諸条件が向上していることは明らかであり、生理休暇の存続については検討の必要があると指摘している。⁽²⁴⁾ この見解は、結論的には男女平等の観点から、生理休暇廃止論に直結する。

(2) 生理休暇を母性保護規定と解するもの

学説の多くは生理休暇を妊娠・出産という母性機能の維持としてとらえている。⁽²⁵⁾ 島田教授は「生理休暇は性格的にいえば、婦人労働者の最低限の労働条件というよりも、むしろ人類の次代の再生産を社会的に期待され、要請されているところの『母性』という特有な身体的機能をもつ婦人労働者にとつての根源的な権利、女性としてなにも

のにもかえがたい幸福追及と人間の尊嚴（憲法一三条）を保持するための基本的權利といふべきもの」であるとの説得力ある見解を示されている。また、医学的にも生理休暇をとつていない婦人の異常出産率が高いことが調査によつて明らかである。²⁶⁾このような見解は当然に生理休暇存続論となる。

これらの論争は実益の乏しいものと思われる。なぜならば生理の本質からすれば、女子の「生理」があつてはじめて「子どもが生まれる」のであり、生理は出産のための不可欠な生理現象であるという自然法則の認識が必要であつて、生理のあるすべての女子労働者が生理休暇権の主体者たりうるのである。そこで、生理中の苦痛にともなう就労の困難ないし症状のあらわれる時期は、個人差があるとはいへ、現実に就業が困難な状態であれば当然に休養を与えなければならぬのである。

さらに、労働基準法六六条のいう「生理日」とは、本条が罰則規定を有することを理由に罪刑法定主義の原則によつて、「月経日」すなわち月経出血のある時期に限定して解釈するのが一般的であるが、かかる解釈は、本条の立法趣旨たる母性機能の保護としての「生理」を狭く解釈するものである。母性機能としての生理現象は、排卵準備期↓排卵期↓妊娠準備期↓月経↓排卵準備期という生理循環のすべてをいうのであり、月経時期に限定できないものである。だから、黄体ホルモンの分泌による月経前の緊張ないし腰痛等の症状によつて、就業困難である場合も「生理日」として生理休暇を請求することができるかと解釈すべきである。なお、女子の一生の生理循環に関する必然的現象としての閉経による更年期障害も、生理機能の終了に附随するホルモンのアンバランスによる症状である限り、生理休暇の対象となると解すべきことになる。

ところが、欧米にあつては、生理休暇の制度はないが、男女平等に有給の症病休暇を保障する制度を採用してお

り、生理休暇は實際上この症病休暇としてとらえられているのである。

(三) 生理休暇の是非をめぐる立法論上の問題

労働基準法六六条で生理休暇が権利として保障されているにもかかわらず、労働基準法の再検討として生理休暇廃止論が立法政策論として強力に主張されている。その廃止理由は次のごとくである。²⁸⁾

(1) 生理休暇は欧米にはない

生理休暇を法律上認めているのは、韓国（一九五三年労働基法五九条）とインドネシア（一九五二年労働法一三条）と日本のみであり、生理休暇はILO条約や勧告にも定めがなく、欧米の労働者保護法にもその例をみないものである。欧米で生理休暇規定がないのは、月経は健康な現象であつて、就業困難をもたらすものではなく、妊娠・出産とは質を異にするものとみなされており、月経困難症は疾病休暇の対象とされているからである。しからば、日本などのアジア諸国においてのみ生理休暇が制度化された理由は奈辺にあるのであろうか。月経困難の程度には個人差のあることは医学上も認められているが、この月経の困難さは、民族や人種の違いによつて落差があるのであろうか。はたまた、欧米のように文化水準や労働条件が向上し、食生活や衛生管理などが整備されると、月経困難症は減少ないし消滅し、月経困難症は母性機能の保護の範疇外のものとなり、医学上の治療を必要とする病気の範疇でとらえることになるのであろうか。換言すれば、わが国の現行生理休暇規定は、母性保護として全世界の先駆的進歩的な規定なのか、それとも、欧米のような母性保護に関する条件整備ないし職場環境の充実までの過渡的な存在——すなわちこの規定の廃止こそが、真の母性保護の実現ないし男女平等の実現となる——とみるのか疑問であ

る。單純に生理休暇規定が欧米にない制度であるから日本もこの規定を廃止すべきであるというのは廃止理由とはならない。欧米の規定の有無にかかわらず、母性の機能としての生理休暇の本質を十分に吟味して判断すべきである。

(2) 生理休暇は医学的に不用

研究会報告は医学的見解にもとづいて生理休暇廃止論を展開している。すなわち、①月経時の就労がたとえその際に苦痛をとまなうことがあつたとしても将来の母性機能に影響を残すかどうかの学問的根拠はない。②月経時に就労が困難であるものは医学的には月経困難症に属し、疾患の一つと考えるべきであり、適切な治療によつてほとんど全部を軽快ないし治癒させることができる。③月経困難症の症状のない者について月経時の就労やスポーツが性機能に影響を及ぼすという根拠は見出せない。④生理休暇制度には医学的根拠がなく、雇用機会と待遇を男女平等に確保するという観点からも本来廃止すべきものであるが、この問題は三〇年間の実情に鑑み、生理と就業の關係について関係者の十分な理解を得つつ解決すべきものと考え、と結論づけている。

この見解は欧米の生理に関する見解と同一のものであるが、生理休暇を欧米のごとく症病休暇としてとらえることの指摘ないし措置がとられない限り、生理休暇を廃止することは婦人労働者の母性保護に反することにならう。

(3) 生理休暇濫用論

女子労働者が生理休暇をとつた場合、その利用については、最高裁判決のいうごとく「年次休暇の利用目的は労働基準法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由であるとするのが法の趣旨である」とする年次有給休暇と同一の休暇とみなし、生理休暇の利用に対しては、使用者の指揮命令権は及ばないとの解釈が一般的に行なわれている。しかしながら、生理休暇は、年次休暇とはその取得要

件を異にし、生理休暇は、「生理中」であつて、生理にともなう「就業が困難」であり、本人の「請求」という要件を満たさねばならないのである。しかも、生理休暇は生理による苦痛をいやすための休養を目的とする休暇であり、その利用は限定されたものといえる。ところが、現実には、①女子労働者が生理中の就業困難を理由に生理休暇を請求しておきながら、この休暇を文化活動やスポーツに利用したり、②生理日（生理循環における月経前後の期間）以外の日に生理休暇を取得したりしており、生理休暇は本来の目的のために機能を果たしていないことを理由に、婦人労働者による生理休暇権の濫用が使用者によって主張され、生理休暇の廃止論の根拠とされている。使用者のいう②の濫用の場合は、生理休暇は取消され欠勤となるが、懲戒処分の対象とすべきではない。また①の点に関しては、生理休暇の取得要件としての「就業困難」の点が問題となり、この限りにおいて動機の不純の批判は残るが欠勤扱いはできない。この点は、女子労働者の良識ないし信頼関係に依存せざるをえないことになる。このように婦人労働者が生理休暇を濫用することは、その婦人自身の母性機能を自から破壊する自業自得行為となるのであつて、婦人労働者の良識と自重が最も問われることになる。²⁴⁾

また、生理休暇中に組合が争議行為を行なつた場合でも「生理休暇は生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理のために必要であるとして請求すれば与えられるものであつて、全く個人的肉体的条件によるものであるから、生理休暇の請求がなされた日にたまたまその労働者の属する労働組合が争議行為を行なつたとしても、その日が当該労働者については生理休暇として取扱われるべきことには別段の影響はないものと解される」（昭二七・七・二五基収三八二号）のであり、労働協約ないし就業規則において、生理休暇が有給である場合は、生理休暇取得者は、賃金を取得しうるのである。

(四) 生理休暇の請求の要件

労働基準法六七条の生理休暇の取得には、①生理日の就業が著しく困難な女子が生理休暇を請求する場合、②生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求する場合がある。

(1) 生理日の就業が著しく困難とは

生理日の就業が著しく困難とは、月経中の腹痛や腰痛等の強い症状によつて、就業することが著しく困難なことをいうのであり、日常生活にも支障を感じる程度の症状をいう。これらは医学的には、月経困難症といわれるものである。しかし、すべての婦人の月経に共通する一律的なものではなく、個人差があり、主観的なものであるところから、本人の判断による請求の自由に委ねている。だから「生理日の就業が著しく困難」であることの举证責任は、婦人労働者の側にあるのであるが、行政解釈は「その手続を複雑にすると、この制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女子労働者の請求があつた場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても、右の趣旨に鑑み、医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応事実を推断せしめるに足れば十分であるから、例えば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめる」(昭二三・五・五基発六八二号)としており、婦人労働者の良識に依存するものとみなされているのである。

(2) 生理日に有害な業務とは

生理に有害な業務の具体的な内容は、女子年少者労働基準規則(以下女則と略す) 一一一条一項で次の六種類の業務を定めている。

- ① 大部分の労働時間が立ち作業または下し作業を必要とする業務
 - ② 著しく精神的または神経の緊張を必要とする業務
 - ③ 任意に作業を中断できない業務
 - ④ 運搬、けん引、持上げその他相当の筋肉の労働を必要とする業務
 - ⑤ 身体の動揺、振動または衝撃を伴う業務
 - ⑥ 前号に掲げるものの他、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が別に定める業務
- このように生理に有害な業務を定めた趣旨は、生理中の女子がこれらの業務に従事することは、妊娠能力や母性機能全般に害を受けるので、生理中の女子の就業を禁じたものである。だから、この規則は、客観的に生理中の女子に対して一律に就業を制限するものであり、本人の請求があれば、生理中の苦痛の個人差や主観性は一切問わず与えられるのである。この点、一般女子労働者の就業制限の業務（女則九条）とは明白に区別し、母性機能の保護を目的としていることがわかる。

ただし、使用者が同女則一一条二項に定める特別措置を講ずる場合は、例外として、労働基準法六七条に規定する生理に有害な業務とはならず、生理日にも就労させることができるのである。

(五) 生理休暇と賃金

生理休暇中の賃金については、労働基準法六七条は特に規定しておらず、生理休暇取得者は、産前産後の休暇の場合と同様、労働協約ないし就業規則に特別の定めがなければ賃金請求権をもたない^⑩。だから、行政解釈が生理日

に生理休暇をとらずに出勤した女子労働者に対して、特別の手当を支給することは、六七条の趣旨に反する（昭二五・八・三〇婦発二一五号）とするのは、生理休暇の趣旨からして、手当を出せば代替可能となる性質のものではないのであって、当然の帰結であるといえよう。さらに行政解釈は「生理休暇を取得した日数について、出勤率計算にあたっては欠勤扱いとすること自体は同条に違反するものではないが、女子労働者が生理休暇を取得した場合に、精皆勤手当等の減額により著しい不利益を課することは、法の趣旨に照らして好ましくない」（昭四九・四・一婦収一二五号）としており、生理休暇取得の日数分の賃金カットはできるとしている。労働基準法では、産前産後の休暇は、年次有給休暇の発生要件との関係においては出勤とみなされ（三九条五項）、これらの休暇期間は、平均賃金の算定に際しては控除される（一二条三項二号）のに対して、生理休暇に関してはかかる規定はないが、生理休暇を母性機能の保護の範疇でとらえ、右の行政解釈の趣旨からして、産前産後の休暇の特別規定と同様の法的措置が当然に要請されることになろう。

これら無給論に対して、生存権保障の立場ないし、民法上の労働者の責に帰しえない理由による休業であること
を理由に、生理休暇中の賃金を保障すべきであるとの見解も存する。^②この立場からすれば、産前産後の休暇や保育
休暇は母子の保護のための不可欠な休暇であり、当然に有給でなければならず、生理休暇もこれらと一連のもの
として有給であるべきだとの結論となろう。ところが、前二者の休暇は母子の健康にとって必然のものであるにもか
かわらず、法上無給なのである。これらと比較したとき、生理休暇の必然性に関しては、個人差のある主観的な要
素が多く、すべての婦人に共通する一律性を有しない点からすれば、いかに法上の休暇権が認められていたとして
も、このことから直ちに有給であるべきだとの結論はでてこない。

(六) 生理休暇と精皆勤手当

生理休暇の取得は、精皆勤手当をも失なうのかに関して、前述の行政解釈は「女子労働者が生理休暇を取得した場合に、精皆勤手当等の減額により著しい不利益を課することは、法の趣旨に照らして好ましくない」として、生理休暇による精皆勤手当等を減額すべきではないとの見解を示している。

この生理休暇と精皆勤手当をめぐる典型的なリーディングケースは、エヌ・ビ・シー工業事件である。³³⁾（東京高判昭和五五・三・一九労働判例三三八号）。

この事件は、会社の精皆勤手当制度に関して、労働協約では、生理休暇取得日数は出勤不足日数に算入することになっていた。そこで女子労働者は、生理休暇取得を理由とする精皆勤手当のカットは労働基準法六七条の趣旨に反し、実質的に生理休暇日に出勤した者に手当を支給するに等しい結果となり、さらに労働基準法九一条の減給制裁規定の制限違反となると主張し、カット分の手当を請求した事件である。

東京高裁は、第一審東京地裁八王子支部（昭四九五・二七）判決を支持し、女子労働者の請求を認めず、生理休暇取得日数を精皆勤手当支給の際に、欠勤日数に算入することは適法であると判決した。その判旨は次のごとくである。

〔判決要旨〕

①「労働基準法六七条の法意は「女子の健康保持のためその生理時の就業を制限し、これによる労務不提供に対し債務不履行の責を免れさせることに尽きるものであって、さらに進んでこの労務不提供にもかかわらず賃金の支払いを使用者に命じ、あるいは何らかの関係において生休取得日を出勤したものとみなすべきことを含むものではない

いと解するのを相当とする。すなわち同法三九条四項が年休を有給と定め、同法七六条一、二項が業務上の災害による労務不提供に対し平均賃金の六〇パーセントに当る休業補償の支払を使用者に命じているのに反し、同法は生休についてはかような規定を欠き、また同法三九条五項が年休取得の要件を定めるに当り業務上災害及び産前産後の休業期間を出勤したものとみなしているが、同法は生休についてこのような規定をおいてないことからみても、前記結論は明らかである。：従つて労基法は全体として生休取得日につき賃金を保障していないし、又賃金支払を禁じているわけでもないから、その選択を民法及び当事者の合意に委ねていると解すべきである。」

②「民法によれば、女子労働者が生休取得により労務を提供しないのは、生理現象という労働者使用者双方の責に帰すべからざる事由を主因とする履行不能にあたると考えられるから、当該女子労働者は同法五三六条一項によりその反対給付すなわち労務提供の対価たる賃金を受ける権利を有しないし、また同条は反対の合意を禁ずるものではないと解する。」

③「かように生休取得につき賃金を支払うべきか否かをもつばら当事者の合意に任ずるのが労基法及び民法の建前である。」

④「生休は女子労働者の権利ではあるが、労基法が有給を保障し又は無給を禁止しているわけではないから、たまたま生休取得者に本件手当を支給せず又はこれを減額する結果となり、生休取得を抑制するとの事態が生じたとしても、そのことから直ちにかような不支給等の措置を違法であるとは解し得ない。」

この判決は、現行労働基準法の概念法学的解釈ないし民法論的解釈からすれば論理整合性を有するものである。すなわち、労働基準法では生理休暇に対する賃金の支給を規定しておらず、これを有給とするためには、労働協約・

就業規則・労働契約で有給と定めなければならない^{③4}。本件はかかる定めがなく、民法論的解釈によると、生理休暇は労務提供義務に対する債務不履行が免責されるだけであつて、反対債権としての賃金債権は、当事者の責に帰すべからざる履行不能であり、民法五三六条一項により賃金請求権を失うことになるのである^{③5}。これら通説に対して、労働基準法にもとづく目的論的解釈の立場から、生理休暇取得は労働基準法上保障された権利であり、この権利行使によつて不利益を受けるのは妥当ではなく、さらに、生理休暇の無給は本条の生存権的意義を失なわしめるとの批判論がある^{③6}。この批判論に対しては、労働基準法三九条五項の年次有給休暇取得の要件として、業務上災害及び産前産後の休暇期間を出勤したものとみなしているが、生理休暇についてはこのような規定がない点をどう説明するのか問題となる。この点は、生理休暇を母性保護の範疇としてとらえるや否やによつて判断が異なるのである。すなわち、生理休暇に対してかかる措置を規定しなかったのは、生理休暇を出産休暇と区別している証であるとするならば、判旨の見解を是とすることになる。ところが、母性保護の目的論的解釈によればこれらを区別するのは法の不備であつて——いわゆる「生理」は子どもを生むための母性機能としての基礎であり、生理休暇を女子労働者の母性保護を維持する根源的な権利といえるのであつて「母性保護として、産前産後休暇と生理休暇を統一的にとらえ、労働基準法三九条五項の産前産後休暇について『出勤したものとみなす』との規定を生理休暇にも類推すべきであろう」とする見解は妥当性を有すると思われる^{③7}。だから、生理休暇は欠勤であり、賃金は当然にカットされるが、これ以外の年次有給休暇や精皆勤手当の算定の場合は出勤したものとみなされるべきである。なお、かかる見解からすれば、労働基準法七条の公民権行使の場合もこれと同様に解することができ、理論的統一をはかることができるのである。

おわりに

母性保護の重要性の認識は「動物としての人間」の生命への尊厳の認識によると思われる。人間は動物であり、人間の社会の永續性は、両性の種族保存の本能による結合によってもたらされるものであり、次の世代を生み出して行くのは母性たる女子であるという自然の法則を嚴肅に受け止め、男女の生理的機能の差を十分認識した上で、母性機能の保護を理解することが必要である。そこで、本稿で検討した労働関係における婦人労働者の母性保護の充実、拡大は①労働者の団結力によるのか、②使用者の責任とするのか、③国家責任によって、もたらされるのか
が問題となる。

(1) 憲法二八条ないし労働法の立法趣旨からすれば、労働者の団結力によって労働基準法上の最低条件を上回る条件を労働協約ないし就業規則で定めることが要請されるとする学説や行政解釈が存するが、この考え方によると、母性保護は企業単位の個別的なものとなり、労働者の意識や団結力の強弱によって、保護の内容に差が生じるのであって、母性保護はすべての婦人労働者に画一的に保障されるべき性質を有するものである点からすれば限界があるといえる。だから婦人労働者の母性保護は労働基準法に規定されているとはいえ、労使の自主的決定になじむ性質を有するものではないといわなければならない。

(2) 次に、母性保護の実現を使用者の責任とする考え方は、次の二点から論ぜられる。

第一は使用者責任の根拠を労働契約に求めるものである。労働契約の締結は当然に母性保護の保全を默示的内容

としており、使用者は労働基準法上の母性保護規定の遵守義務があり、さらに同法一条の「人たるに値する生活」の実現として積極的な母性保護措置の努力義務を負うとする。しかし、この見解は使用者の恩恵に依存する面が強く、最終的には使用者に対する団結力による要請を必然たらしめることになるのである。

第二は資本主義社会における利潤追求主体たる個別企業の本質的性格から、使用者は母性保護のための不利益を「受忍せざるをえない」とするものであり、母性保護を民法上の危険負担ないし無過失責任論的な使用者責任の範疇でとらえている。しかし、母性保護をかかる民法論的な損失としてとらえることは、母性を冒瀆するものである。さらに母性保護は労使という個別的な私的な関係でとらえるべき性質のものではなく、人類の繁栄に不可欠のものとして、社会的、国家的関係としてとらえるべきものである。だから、母性保護は使用者に「何らかの不利益」をもたらしという発想ないし価値観は母性保護の本質を誤るものであり、使用者による母性保護は、企業の社会的責任としてとらえるべきものであつて、むしろ国家責任との関係の面から、使用者の負担の限界をめぐつて問題とされるべき性質のものであると思われる。^③

(3) 以上の諸点からすれば、母性保護のすべてを使用者に委ねることは、あまりにも過大な経済的負担を使用者に要求することになり、結果的には女子労働者の雇用の機会を縮小せしめることになるであらう。そこで、すべての婦人労働者に画一的に母性保護を実現するためには、国家による立法措置ないし行政措置が要請されるのである。立法措置としては、母性の生理循環機能を一連のものとして統一にとらえた上で、個別的な保護規定の内容の向上をはかるべきであり、本稿で考察したごとく、現行労働基準法の次のような立法上の改正が当面の課題として要請されるであらう。^④

① すべての婦人労働者に対して、産前産後休暇は通算一六週間以上、多胎児の場合は通算二〇週以上が与えられること。

② 育児休暇は育児休業法にいう一ヶ年の休暇をすべての女子労働者に与えられること。

③ 育児時間は一日二回各々四五分以上が与えられること。さらに国および地方公共団体によって、勤労婦人福祉ないし企業内福祉として、職場内における託児施設の設置を社会福祉施設と同様な法的措置、約済的措置において行なわしめること。

④ 生理休暇は現行通りとし、労働基準法三九条五項と同旨の規定を置くこと。

⑤ 勤労婦人福祉法の母性保護規定を義務化し強制力を付与すべきである。すべての女子労働者に母性保護が与えられるよう勤労婦人福祉法の改正案において立法措置をとること。

⑥ 妊娠婦の危険有害業務を明示して就業制限を定めること。

⑦ 以上の休暇中などの所得ないし医療給付については、強制的社会保険によるか、公的な基金によって与える立法措置ないし行政措置を行なうこと。

最後に、今後の婦人労働者の母性保護に関する取り組の視点として留意しなければならない点を指摘しておく。いわゆる婦人労働者の母性保護は、労働関係における婦人労働者の福祉の面と広義の婦人福祉ないし母子福祉との両面をあわせもつものであり、労働基準法と福祉（法）との接点をなすものであって、労働基準法の解釈による判断は法的には評価しなければならないが、これによって母性保護のすべてが解決されるものではない。すなわち、労働法的観点からとらえる場合は、母性保護は労使間に限定した問題となり、使用者に対する責任を追及すること

になり、母性保護の内容は労働基準法の規定の遵守に限定される。これに對して、広義の婦人の福祉の観点からすれば、労使關係を超越した基本的人權の保障の視點に立脚し、使用者にその法的責任を問うことが困難な保護をも要求することになる。母性保護はその本来の意義からすれば、福祉の範疇においてとらえられるべき性質を有するものである。だから、あるべき母性保護の実現のためには、労働關係において、使用者の責任の範圍を明確にし、その範圍をこえる部分は國家の責任において実現すべきことにならう。かくして、母性保護はすべての女子労働者に絶對に画一的に与えられなければならない性質のものであつて、國家の責任として、使用者に要請しうる範圍に關する立法措置ないし行政監督、國家責任の面の立法措置によつて実現すべきものであり、母性保護のすべてを労働間の私的自治としての自主的決定に委ねるべき性質のものではないといわなければならない。これらの點に關する政策立法措置として現在「男女雇用機会均等法案」が国会に上提されているが、その内容は、母性保護に關する限り、現行勤勞婦人福祉法と労働基準法を一本化しており、從來の内容より向上させている點は一応評価しうるが、前述で指摘した母性保護の立法措置の内容とは依然として大きな隔りがある。特に所得保障などに関する經濟的措置が明示されていない點が今後の課題として残されているのである。

なお、現代的課題としての基本的人權保障の観点から、労働關係における労働条件その他に關する男女平等の実現が要請されているが、婦人労働者の母性保護に關する限り、母性の本質からして「保護ぬき平等」は決して許されないものであることを銘記することが重要なのである。

註

- ① 片岡昇『新労働基準法論』片岡昇・他著 三頁以下において、「労働者保護法」の意義ないし歴史について論述されている。
- ② 浅倉むつ子「婦人差別撤廃条約の現代的意義と内容」労働法律旬報九九七号 四頁以下参照。なお、同書一一頁以下において、日本婦人団体連合会による同条約の仮訳が掲載されている。
- ③ 労働基準法研究会報告における「女子に関する基本的な問題」に関しては『労基研報告評注』日刊労働問題増刊号（一九八〇、日本評論社）一七三頁以下でその全文を揚げ、大脇雅子氏と紫山恵美子氏による評注がなされている。
- ④ 一九二三年の改正工場法では、婦人労働者の請求によって産前休暇は四週間としていた（工場法施行規則九条）。
- ⑤ 斉藤一「医学的立場からみた女子の特質と労働保護」日本労働法学会誌五二号 八五頁以下、前原大作「女子労働についての生理学的研究」季刊労働法一一号 六三頁以下参照。
- ⑥ 木村愛子「諸外国における男女平等と母性保護の制度」講座現代の婦人労働、2 男女平等と母性保護 九八頁以下、紫山前掲「労基研報告評注」二二二頁以下の評注参照。
- ⑦ 西村健一郎「母性保護休暇」季刊労働法別冊『労働基準法』三二八頁以下参照。
- ⑧ 有泉亨「労働基準法」四一五頁では「使用者が誠実に対策を講じていなくてもなお転換ができない場合には、休業の負担は妊婦が負うべきものと解すべきであろう」といわれるが、母体保護からすれば賛成できない。
- ⑨ 浅倉むつ子「勤労婦人福祉の法と行政」講座社会福祉、6 社会福祉の法と行財政 二九九頁以下参照。
- ⑩ 木村前掲論文 一一頁以下で、西ドイツの就労禁止業務を詳しく紹介されている。
- ⑪ 斉藤前掲論文 九〇頁参照。
- ⑫ 木村前掲論文 九八頁以下、紫山前掲評注 二二二頁以下参照。
- ⑬ アメリカでは、一九七八年の公民権法第七編の修正による「妊娠差別禁止法 Pregnancy Discrimination Act」の制定によって、従来の判例は変更され、United Air Lines, Inc. v. State Human Rights Appeal Board, 99s. Ct. 571 (1978) に於いて、妊娠休業について給付を与えないことは違法であると判示された。
- ⑭ 三井造船事件大阪地判（昭四六・一二・一〇）この判決は、出産退職制に関する最初の判決である。西谷敏「結婚・出産退職制」

ジュリスト増刊『労働法の判例』基本判例解説シリーズ5 八七頁以下で、判例研究がなされている。

- ⑮ 松岡三郎『労働法実務大系4 婦人・年少労働者』二六六頁では「生児とは、生みの兒たるを要せず、もらい兒でもよい」と解している。これに対して、有泉前掲書四二〇頁では「生児を「生みの兒」と読まないとするれば、そこには親に対する子という意味は含まれないのだから隣家の生児でも現実に育てていけば育児時間の請求ができると解さなければならぬまい。労働保護法の領域をはずれた議論である」として、生児は「生みの兒」に限定して解釈されている。同旨のものとして、吾妻光俊『註解労働基準法』六八八頁。

- ⑯ 木村前掲論文 一〇七頁以下参照。

- ⑰ 高橋久子著『改訂版婦人労働者の法律問題』二二一頁以下参照。

- ⑱ 全電通では一九六八年に協約において、三年未満の子どもをもつ女子労働者には、最初は六ヶ月、その後は三ヶ月きざみで最高三年間の休職（無給）と休職後の原職復帰を獲得している。

- ⑲ 浅倉前掲「勤労婦人福祉の法と行政」二八八頁以下参照。

- ⑳ 諸外国における育児休暇中の所得保障は、フランス、ポーランド、ソ連、ブルガリアなどは無給であり、スウェーデンが収入の九〇％、イタリア収入の三〇％、オーストリアは失業手当額ないしその半額、西ドイツは出産手当金のみなどである。

- ㉑ 齊藤前掲論文 九二頁以下参照。

- ㉒ 浅倉むつ子「生理休暇の生成過程と権利構造」労働法律旬報九二一号 一三三頁以下参照。

- ㉓ 林弘子「生理休暇」ジュリスト増刊『労働法の争点』二八二頁以下、

- ㉔ 有泉前掲書 四〇三頁以下、林前掲論文 二八三頁参照。

- ㉕ 大脇雅子「母性保護規定の再検討」学会誌『労働法五二号 六三頁以下参照。

- ㉖ 島田信義『婦人労働法論』一八一頁以下参照。

- ㉗ 新日本医師会「生理休暇はなぜ必要か」二八頁以下参照。

- ㉘ 浅倉前掲論文労働法律旬報九二一号 二六頁以下、島田前掲書 一八二頁以下参照。

- ㉙ 島田前掲書 一八六頁以下参照。

- ③⑩ 野村平爾「生理休暇」講座労働問題と労働法』六卷一三九頁以下で「就業が著しく困難であるかどうかは、女子労働者の純粋な

身体条件だけの問題ではなく、就業ということとの相対的なことからである。やっている仕事や人間関係も含んで職場の環境によっても左右される苦痛屋だと考える」と指摘されている。

③① 有泉前掲書 四一〇頁以下、浅倉前掲論文労働法律旬報九二二号 三二二頁参照。

③② 片岡昇『団結と労働契約の研究』二三五頁以下、青木宗也『労働時間法の研究』二五〇頁以下参照。

③③ 一審東京地裁八王子支部判決（昭四九・二・二七）の判例批評したものとして大脇雅子「生理休暇と精皆勤手当」『解説女子労働判例』二六三頁以下、さらに島田前掲書一七三頁以下がある。二審判決の批評として、山口浩一郎労働判例研究「生理休暇と精皆勤手当」『ジュリスト』五八五号 一五一頁以下、大脇雅子「生理休暇の権利性と女子昇格差別の不当性」労働法律旬報一〇一三号二二頁以下がある。

③④ 通説、有泉前掲書 四〇八頁以下、沼田稲次郎『改訂労働法要説』三〇六頁以下参照。

③⑤ ドイツ民法六一六条一項は、任意規定ではあるが雇用契約に関して「労務給付義務を負う者が、その責に帰すべからざる一身上の理由により、比較的短い期間労務給付を妨げられた場合であっても、そのことによって報酬請求権を失わない」と定めており、使用者の反対の意思表示がない限り、労働者は賃金請求権を有することになる。

③⑥ 浅倉前掲労働法律旬報 三二二頁以下参照。

③⑦ 大脇前掲労働法律旬報一〇一三号 二二二頁以下。

③⑧ 浅倉むつ子「婦人労働者の権利」労働法律旬報一〇一五、一〇一六合併号 三七頁以下参照。

③⑨ 大脇前掲労働法学会誌 七〇頁以下で「母性保護規定の改正点」ないし「母性保護の制度的保障」が指摘されている。

